

УДК 331.1:330.012

Василичев Д.В.

канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ДОЦІЛЬНІСТЬ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ У КРИЗОВИЙ ПЕРІОД

Актуальність обраного напрямку дослідження визначається своєчасністю, необхідністю й доцільністю організації процесу розвитку та підвищення кваліфікації персоналу малих підприємств відповідно до сучасних кризових умов.

Відомо, що саме мікропідприємства завжди швидко реагують на зміни в споживчому попиті та відносно легко переходять межі бізнесу у відповідності до сучасних реалій та вимог. У той же час, фірми такого масштабу мають високі кризові ризики, тобто під час економічного спаду або кризи, їм значно складніше вижити, ніж великим. Великі компанії практично завжди отримують від держави різні поступки на період кризи (зниження податків, отримання вигідного кредиту та відстрочка у його виплаті, тощо). Малому бізнесу набути таких преференцій значно складніше. Не стала виключенням у відносинах держави та бізнесу і глобальна криза сьогодення, яка пов'язана зі світовою пандемією COVID-19. В таких умовах управління кризовою ситуацією стає пріоритетною стратегією компаній малого бізнесу, основною цінністю якого залишається персонал. Для збереження власної адаптивності фірми мають потребу у висококваліфікованих кадрах.

Теоретичним та методичним аспектам процесу підвищення кваліфікації персоналу належать наукові розробки вітчизняних вчених-економістів, а саме: О.А. Грішнєвої, В.М. Данюка, А.М. Колота, О.М. Левченка, В.М. Петюха, та інших. Але, в працях цих відомих учених сутність підвищення кваліфікації розглядається однобічно, здебільшого з позиції впливу психологічних чинників на результати праці, оминаючи соціально-економічні та бізнес-інтереси малого бізнесу.

Недостатня увага керівництва фірм до процесу підвищення кваліфікації персоналу призводить до зниження кваліфікації, в результаті чого показники продуктивності праці кожного співробітника не відповідають ринковим критеріям ефективності від реалізації трудового потенціалу.

Так, на думку Грішної О.А., найбільш швидкими темпами стабілізують свою діяльність в умовах кризи і швидко отримують новий вектор розвитку бізнесу не фірми з використанням високих технологій, а ті компанії, які впровадили інноваційне підприємницьке управління. Отже, така модель побудови бізнесу вимагає, в першу чергу, залучення потенціалу творчих і грамотних працівників, які мають здібності й навички до нестандартного мислення [1].

З точки зору доцільності ініціювання процесу підвищення кваліфікації персоналу малих підприємств необхідна наявність трьох умов:

- а) наявність потреби і плану фірми у підвищенні кваліфікації кадрів;
- б) наявність потенціалу для підвищення кваліфікації співробітників (мотиви, якість, знання, погляди, здібності, навички);
- в) потреба у підвищенні кваліфікації співробітників (важливість даної умови пояснюється залежністю успіху підвищення кваліфікації від мотивації персоналу до цього процесу) [2].

Можна констатувати, що ключовим етапом в управлінні підвищенням кваліфікації адміністративно-управлінського персоналу є визначення потреби фірми. По суті, мова йде про виявлення невідповідності між професійними знаннями і навичками (компетентностями), якими повинен володіти адміністративно-управлінський персонал фірми для реалізації її мети (сьогодні і в майбутньому), та тими знаннями і навичками, якими він вже володіє. Визначення потреби у підвищенні кваліфікації окремого працівника малого підприємства вимагає спільних зусиль співробітника, його безпосереднього керівника та фірми, у цілому. В такій взаємодії інтересів кожна зі сторін привносить своє бачення цього питання та повинна враховувати фактори, під впливом яких формується потреба підприємства малого бізнесу у розвитку персоналу [3].

Відповідно визначених факторів, під впливом яких формується потреба у підвищенні кваліфікації, виділено наступні заходи для розробки плану розвитку персоналу фірми:

- здійснення програми професійної орієнтації;
- організація консультаційної допомоги персоналу;
- інтерв'ювання персоналу при наймі на роботу;
- проведення анкетного опитування співробітників на регулярній основі;
- співбесіда зі співробітниками після закінчення періоду адаптації;
- організація спеціальних зустрічей, ініційованих співробітниками або керівництвом фірми;
- проведення ділової оцінки або атестації персоналу;
- перегляд посадових обов'язків, тощо.

Одними з основних методів визначення потреби у професійному розвитку персоналу є атестація і підготовка індивідуального плану його розвитку. Зведені плани розвитку персоналу мають стати програмою професійного розвитку співробітників, яка має на меті визначення цілей професійного розвитку, засоби їх досягнення і бюджет. Потреби, які пов'язані з виконанням посадових обов'язків співробітниками фірм малого бізнесу, визначаються на основі індивідуальних заявок, побажань керівників і фахівців, аналізу результатів роботи, тестування персоналу, відповідності стратегії розвитку конкретної фірми.

Потрібно зауважити, що для досягнення поставленої мети підходять заходи з ділової оцінки персоналу, оскільки надають можливість цілісного моніторингу праці виконавця, також співробітника (сильних і слабких сторін) та його відповідності роботі, яку він виконує. Спільна праця, спостереження та обговорення надають можливість скласти уявлення про сильні та слабкі сторони персоналу малих підприємств. За допомогою визначених методів менеджмент малих підприємств має слушну нагоду дізнатися про ступінь задоволення підлеглих працею, їх довгострокові плани щодо побудови кар'єри, уяву про місію, стратегічну мету та пріоритети фірми.

Таким чином, окреслені потреби у підвищенні кваліфікації персоналу підприємств малого бізнесу безпосередньо впливають на методи, які можуть бути застосовані в процесі підвищення кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Грішнова О.А. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки. Україна: аспекти праці. 2018. № 1. С. 26-28.
2. Левченко О.М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. К.: Видавничий дім «Корпорація», 2015. 292 с.
3. Самойленко В.В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. Ефективна економіка. 2019. № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7039> (дата звернення: 09.04.2020).